

ИССЛЕДОВАНИЕ ИТОГОВ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА ЗА ПЕРИОД РЫНОЧНОЙ ТРАНСФОРМАЦИИ

**Кузьменко Дарья, студентка
Харьковский национальный университет им. В.Н. Каразина**

Требования трансформационной экономики, и острая необходимость повышения гибкости управления производственными предприятиями требует решения стратегических заданий по развитию и эффективной реализации кадрового потенциала с целью повышения конкурентоспособности предприятия и достижения стратегических и текущих целей [1].

Ввод современного кадрового менеджмента в Украине нуждается в структурной реорганизации органов государственного управления экономикой, совершенствования форм и методов их влияния на производственно-хозяйственную деятельность предприятий, содействия прилива в органы государственной власти экономически мыслящих людей.

Полиструктурная экономика предопределяет разнообразие систем управления хозяйствующими субъектами - от командно-административного управления к менеджменту, разнообразие моделей поведения их во внешней среде. Становление рыночных отношений требует формирования новой системы управления - кадрового менеджмента.

Направления развития персонала связаны с ориентациями, которые необходимо учитывать в процессе любых изменений, которые происходят во внутренней среде предприятия. Актуальные направления развития кадрового менеджмента связаны с рыночно-ориентированными изменениями в экономике, технологии, социальной сфере и правовых отношениях.

Переходные процессы в социальной и политико-правовой отраслях привели к возникновению новых направлений управления:

- стратегический менеджмент персонала;
- индивидуальное планирование карьеры менеджера;
- техника кадрового регулирования;
- управление интеллектуальным капиталом;
- управление персоналом в экономически сложное время.

Решение перечисленных проблем и достижение успехов по новым направлениям имеют одну общую основу - ориентацию на сотрудника, его новое восприятие своей роли и самосознания.

Безграничность потенциала, невозможность прогнозирования пределов развития, уникальность, исключительная сложность и невозможность моделирования поведения как отдельной личности, так и группы нуждается в переходе к качественно новой системе подходов к персоналу – социально-психологической, основой которых служит концепция "персонал - главное приобретение организации".

В пределах этого подхода в наибольшей мере учитывается специфика сферы управления персоналом и уникальные свойства в сравнении с другими элементами производства. Рабочие XXI века - это наиболее квалифицированный персонал. Это поколение, для которого характерны более длительный жизненный срок и потребности более качественного уровня жизни, чем для предшественников. В ближайшем будущем прогнозируется сокращение рабочих мест и повышение численности претендентов на эти места. Рабочие будут проявлять большую активность в деятельности предприятий, яснее понимать

свои цели и получать удовольствие от их достижения. Организационная культура кардинально будет отличаться от предыдущей: приобретет более демократические черты и перестанет быть авторитарной. На предприятии акцент будет перенесен на совместимую работу, поощрение личной заинтересованности и ответственности, на определение неповторимого вклада человека в деятельность предприятия [2]. Все выше перечисленное предопределяет создание менеджмента персонала в контексте управления человеческими активами. К последним относятся образование, профессиональная квалификация, связанные с работой знания, профессиональные навыки, психометрические характеристики и тому подобное.

Таким образом, для эффективного управления человеческими активами необходимо, прежде всего, разработать кадровую политику предприятия, которая должна отвечать современным требованиям. Кадровая политика формируется руководством предприятий, организаций, учреждений и выражается в совокупности административных и моральных норм поведения персонала на рабочем месте, от ее демократической направленности зависит нагромождение и развитие человеческого капитала - основного организационного ресурса.

Профессору Чарльзу Хэнди принадлежит такое высказывание: "Только три профессии не нуждаются в профессиональной квалификации - это родители, политики и менеджеры". Это высказывание в первую очередь касается стран, которые адаптируют свою экономику к рыночным условиям. Глобальные изменения в экономике, которые происходят в этих странах, приводят к кардинальным изменениям в организационных структурах и практике управления. Люди и их способности постепенно превращаются из одного средства производства в самый ценный ресурс организации. Управление человеческими ресурсами в таких условиях становится стратегическим заданием, а развитие человеческого потенциала - статьей инвестиций, а не расходов, как было в традиционных бюрократических организациях. На фоне этих динамических и сложных изменений существенно трансформировались за достаточно короткий период (10-15 годы) и концепции управления человеческими ресурсами.

Основной особенностью и главной целью формирования таких концепций является объективно необходимый переход от традиционной практики "отдела кадров" и "кадровой политики" к новой, научно-обоснованной функции менеджмента персонала.

Как видим, менеджмент персонала является высшей стадией работы с людьми, чем традиционная практика "отдела кадров". Менеджмент персонала охватывает все управленческие решения, которые влияют на взаимоотношения между организацией и ее работниками, и тесно интегрирован со стратегией организации. Это дает возможность руководителям всех уровней привлекать, отбирать, продвигать, вознаграждать, использовать, развивать и удерживать работников, которые отвечают потребностям организации, занятости и понятию справедливости.

Многочисленные исследования и опросы руководителей наиболее успешных компаний дают возможность сделать важное обобщение: эффективность организации зависит от таких условий, как:

- благоприятная деловая окружающая среда;
- правильная стратегия компании;
- качества человеческих (особенно управленческих) кадров.

Остальные классические факторы производства - капитал, технология и так далее - результат выше указанных условий.

Именно поэтому сегодня в центр всех современных концепций управления относится человек. Люди и их способности становятся наиболее ценными

ресурсами организации. Управление человеческими ресурсами становится ее стратегической задачей [3].

Таким образом, в отличие от управления персоналом кадровый менеджмент переориентирован из потребностей работников на потребности самой организации в рабочей силе, и приоритеты кадрового менеджмента в современных условиях определяются в первую очередь результатами функционального анализа имеющихся и проектируемых рабочих мест, а не существующим кадровым потенциалом организации.

В то же время кадровый менеджмент базируется на том, что происходит переориентация системы кадрового менеджмента на индивидуальную работу с персоналом, то есть, из доминирования в управлении персоналом коллективистских ценностей на индивидуалистические.

Список использованной литературы:

1. Экономический потенциал административных и производственных систем: Монография / под общ. ред. О.Ф. Балацкого. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2006. - с. 276 – 379.
2. Данюк В. М., Петюх В. М. Менеджмент персоналу. — К.: КНЕУ, 2004. — 398 с.
3. Менеджмент персоналу в органах ДПС України: Навч.-метод. посібник для самост. вивч. диск./ М.М. Недашківській, Г.І. Євтушенко, Л.П. Гацька, Н.І. Барабанова – Ірпінь: Академія ДПС України, 2001. - с.
4. Сіренко Н., Баришевська І. Особливості стратегічного управління розвитком аграрних підприємств // Економіст. – 2012. - №2. – С.17-19.